

- при наличии балльной системы оценок отсутствует весовая значимость различных групп критериев оценки;
- отсутствует учет социальных ожиданий и предпочтений основных участников социального проектирования.

Устранение указанных недостатков будет способствовать совершенствованию системы оценки конкурсных проектов СО НКО на получение субсидий из областного бюджета. Грамотная финансовая поддержка инициатив СО НКО будет стимулировать, в свою очередь, привлечение большого числа добровольцев к реализации социальных проектов, позволит создать институциональные условия для активизации добровольчества и развития социальной общности волонтеров.

Библиографический список

1. Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург: ГУ, 2009. 304 с.

УДК 353.9

Лавренюк Наталья Михайловна,

кандидат социологических наук, доцент nmlavr@yandex.ru,

Башкирский государственный университет, Республика Башкортостан, г.Уфа

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ БАШКОРТОСТАНА

Аннотация: в статье охарактеризован трудовой потенциал государственного управления Республики Башкортостан с позиций возможностей и ограничений для социального развития. В динамике показано изменение характеристик государственных и муниципальных служащих в сравнении с РФ и регионами ПФО.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, государственное управление, социальное развитие региона.

Lavrenyuk Natalya Mihaylovna

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION GOVERNMENT SOCIAL DEVELOPMENT BASHKORTOSTAN

Abstract: the article described the labor capacity of the public administration of the Republic of Bashkortostan positions with the possibilities and limitations for social development. In the dynamics of change in the characteristics shown in state and municipal employees in comparison with Russia and regions PFO.

Keywords: human resources, governance, social development of the region.

Республика Башкортостан, как субъект Российской Федерации, обладает богатым социально-трудовым потенциалом. Капитализация трудовых ресурсов происходит в государственном, коммерческом и общественном секторах экономики региона. Каждый из этих секторов представлен управляющей и управляемой подсистемами. Каждая из подсистем обладает определенными трудовыми ресурсами и вносит свой вклад в развитие региона. Капитализация социального трудового потенциала в государственном секторе играет существенную роль в расширении возможностей Башкортостана, поскольку в нем занят практически каждый третий.

Потенциал управляющей подсистемы государственного сектора хозяйствования региона представлен работниками государственных структур и

муниципальных органов управления. В численном выражении кадровый потенциал госслужащих растет. В 2011 г. по отношению к 2000 г. число работников государственных органов и органов местного самоуправления составило в РБ 129,7% [1,159]. Нагрузка на управленцев в человеческом измерении падает, поскольку сокращается численность населения. В 2011 г. число жителей республики составило 98,8% от числа 2000 г. Если в 2000 г. в республике на 1 госслужащего приходилось 171,9 человек, то в 2011 г. — 119,3 человек.

В расчете на 10 000 постоянного населения региона в Башкортостане приходится 83,5 госслужащих. Это ниже среднего значения по стране на 26 человек. В ПФО меньше значение только в Республике Татарстан (см. таблицу 1).

Таблица 1

Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления в РФ и в регионах Приволжского Федерального округа на 10 000 человек постоянного населения в 2012 г.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Российская Федерация	102,4	110,9	114,4	117,7	118,0	115,3	112,1	109,7
Республика Башкортостан	80,4	84,5	86,7	88,2	86,1	84,9	83,8	83,5
Республика Марий Эл	97,8	109,5	112,3	119,6	121,2	119,4	118,3	117,6
Республика Мордовия	116,8	125,5	135,2	139,4	132,0	129,5	128,6	126,1
Республика Татарстан	83,6	87,3	90,6	88,6	88,7	86,1	83,5	81,7
Удмуртская Республика	100,0	105,7	109,2	110,7	113,6	113,9	112,4	111,3
Чувашская Республика	87,5	94,0	95,8	97,0	96,2	95,2	93,0	91,3
Пермский край	95,5	107,6	112,3	114,0	113,2	114,6	110,7	109,5
Кировская область	109,0	127,3	130,7	127,8	128,9	132,2	130,5	131,0
Нижегородская область	97,2	104,0	108,3	111,6	112,2	112,0	104,2	100,9
Оренбургская область	99,9	109,3	112,7	114,1	115,4	118,7	113,1	110,8
Пензенская область	103,3	109,6	113,3	116,0	116,5	113,7	109,2	108,1
Самарская область	91,0	100,3	103,6	104,7	106,3	101,8	97,5	93,6
Саратовская область	92,5	101,7	105,5	106,3	103,4	104,1	101,4	97,3
Ульяновская область	106,4	116,3	123,8	131,5	120,6	119,3	118,1	111,9

Источник: Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2013. – С. 72

Доля женщин в общей численности работников на государственных должностях и должностях гражданской службы в 2,5 раза больше, чем мужчин. Численный перевес женщин наблюдается в государственных органах всех ветвей и уровней власти.

Укомплектованность должностей гражданских и муниципальных служащих на конец 2012 г. в республике была выше, чем в Российской Федерации в среднем (см. таблицу 2) и остается высокой. В ПФО по этому показателю Башкортостан на 4-й позиции.

Таблица 2

Численность работников, замещающих должности гражданских и муниципальных служащих, и укомплектованность этих должностей в РФ и в РБ на конец 2012 г.

	Территориальные органы федеральных органов исполнительной власти		Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации		Органы местного самоуправления с исполнительно-распорядительными функциями	
	человек	укомплектованность, %	человек	укомплектованность, %	человек	укомплектованность, %
Российская Федерация	432313	88,2	177641	94,1	321661	96,3
Республика Башкортостан	8838	91,8	4798	92,0	8202	98,1

Источник: там же. С. 74

Укомплектованность должностей стабильно высокая, поскольку обеспечивает гарантированный доход и открывает возможности профессионального развития и реализации карьерных устремлений.

Заработная плата в государственном управлении, выше среднемесячной начисленной оплаты труда работников предприятий и организаций республики. При этом заработная плата гражданских и муниципальных служащих в регионе ниже средних российских значений в течение ряда лет (см. таблицу 3).

Таблица 3

Среднемесячная заработная плата гражданских и муниципальных служащих государственных органов в РФ и в РБ по категориям должностей в 2012 г., руб.

	Среднемесячная начисленная заработная плата гражданских служащих			
	всего	по категориям должностей		
		руководители	специалисты	обеспечивающие специалисты
Федеральные государственные органы				
Российская Федерация	30804	46423	30097	20168
Республика Башкортостан	25367	37193	24655	19532
Органы субъектов РФ				
Российская Федерация	45237	72673	40047	27720
Республика Башкортостан	33939	55074	29039	24047

Источник: там же. С. 74

Размер ежемесячной заработной платы муниципальных служащих органов местного самоуправления в республике высших должностей в 2,5 раза больше, чем в РФ. В 2012 г. она составила 125 066 руб.

Как видно из Таблицы 3, высокий уровень и существенная дифференциация в оплате труда создают мотивацию для развития профессионального образования и совершенствования компетенций на более

высоких должностных позициях. Таблица 4 показывает, что по состоянию на конец 2012 г. накопление образовательного потенциала госслужащими в регионе идет медленнее, чем в среднем по стране.

Таблица 4

Обучение кадров государственной гражданской и муниципальной службы в РФ и в РБ по видам дополнительного профессионального образования в 2012 г.

	Получил и дополни-тельное профес-сиональ-ное обра-зование - всего, человек	в % от численности обученных по субъекту РФ				Всего обучено в % от численности работников государственн ой гражданской службы по соот-ветствующему субъекту РФ
		прошл и профес-сионал ь-ную пере-подго-товку	повысил и квалифи-кацию	прош ли стажи-ровку	обучены за пределам и territori и Российск ой Федераци и	
Государственные служащие						
Российская Федерация	177854	1,8	97,6	0,5	0,0	23,3
Республика Башкортостан	3297	4,9	93,6	1,4	0,1	19,4
Муниципальные служащие						
Российская Федерация	50037	4,7	94,9	0,3	0,1	14,0
Республика Башкортостан	897	18,2	81,2	0,4	0,2	9,7

Источник: там же. С. 76

Однако общий высокий образовательный ценз государственных служащих, действующая система аттестации персонала и профессионального развития, доступность сети интернет и хорошее владение информационными технологиями, хорошие условия труда создают достаточные предпосылки для эффективной трудовой деятельности и управления социальным развитием Башкортостана. С другой стороны, по данным ряда социологических исследований Института социально-политических и правовых исследований РБ, коррупция в госструктурах, низкий уровень доверия населения к органам власти и невысокие оценки респондентов эффективности деятельности государственных и муниципальных органов свидетельствуют о том, что трудовые ресурсы государственного управления региона создают определенные ограничения для социального развития.

Библиографический список

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Статсборник / Росстат. М., 2012
2. Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник – Уфа: Башкортостанстат, 2013